

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan dan karir memiliki peran yang sangat besar dalam membiayai kebutuhan sehari-hari individu. Thamrin & Bashir (2015) menjelaskan faktor pemilihan pekerjaan tidak terlepas dari kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis, dimana secara ekonomi, penghasilan digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup, secara sosial orang yang bekerja akan lebih dihargai dari pada pengangguran, sedangkan secara psikologis, orang yang bekerja akan meningkatkan kompetensi dan harga dirinya.

Menurut Subyantoro (2009), tingkat stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Robbins & Judge (2015) menjelaskan stres kerja sebagai situasi dinamik dimana individu menghadapi kendala, peluang, atau tuntutan berkaitan dengan apa yang diinginkannya, dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting menurut individu tersebut. Badeni (2013) menyatakan perbedaan tingkat stres seseorang dapat dipengaruhi oleh jenis kepribadian.

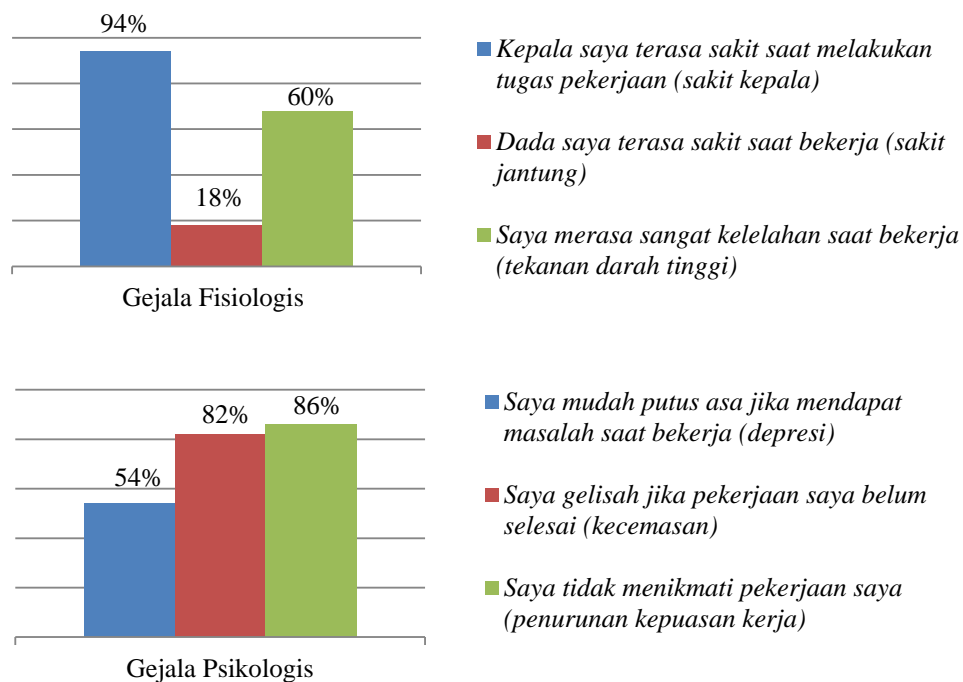
Kepribadian merupakan keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins & Judge, 2015). Robbins & Judge (2017) menyatakan terdapat hubungan teori model lima faktor (*five factor model*) dengan performa di dunia kerja dimana kepribadian merupakan salah satu bagian dari faktor internal yang dapat memengaruhi stres seseorang. *Five factor model* (FFM) adalah pendekatan teoritis kepribadian yang mengacu pada lima faktor, yaitu

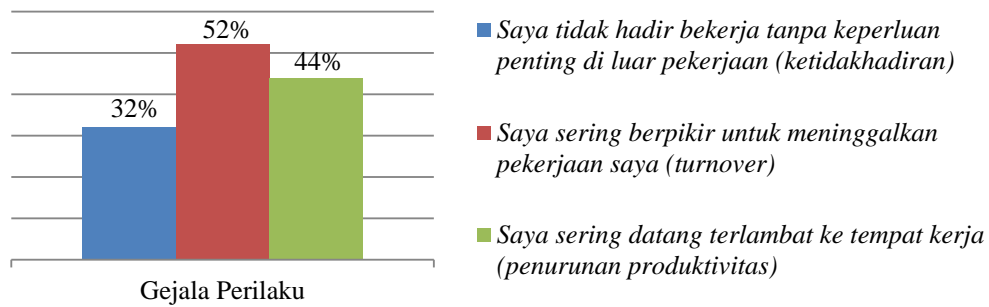
*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism* (McCrae & Costa, 2003). Individu yang memiliki *conscientiousness* tinggi memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang lebih tinggi, namun mereka dapat terlalu fokus dengan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan konflik dengan keluarga, rekan di organisasi dan lebih tidak kreatif. Individu *neurotic* tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja sehingga akan mengalami *burnout* dan *work-family conflict* yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. *Extrovert* dalam dunia kerja memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dibandingkan *introvert*. Individu yang *agreeable* cenderung lebih patuh aturan dan puas dalam pekerjaan mereka.

Hasil survei awal pada 50 karyawan PT Ekspedisi X Medan terkait stres kerja dan kepribadian *five factor model* menunjukkan hasil sebagai berikut:

### Gambar 1.1

*Hasil Survei Stres Kerja Karyawan PT Ekspedisi X Medan*

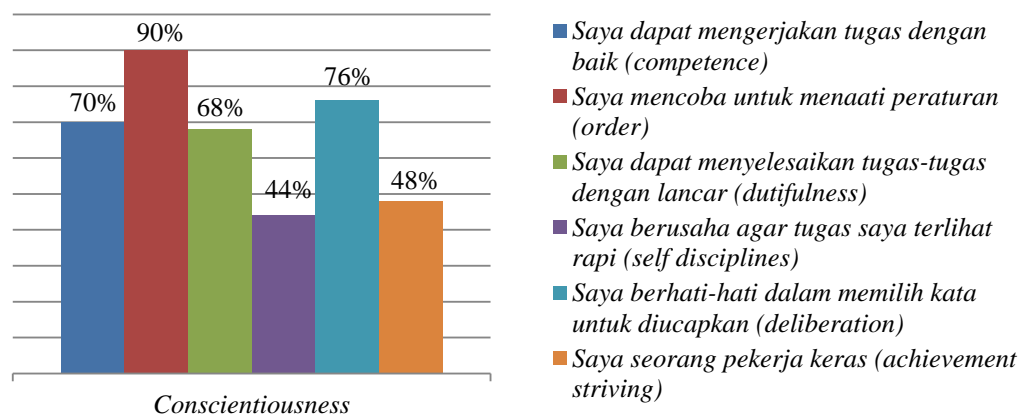


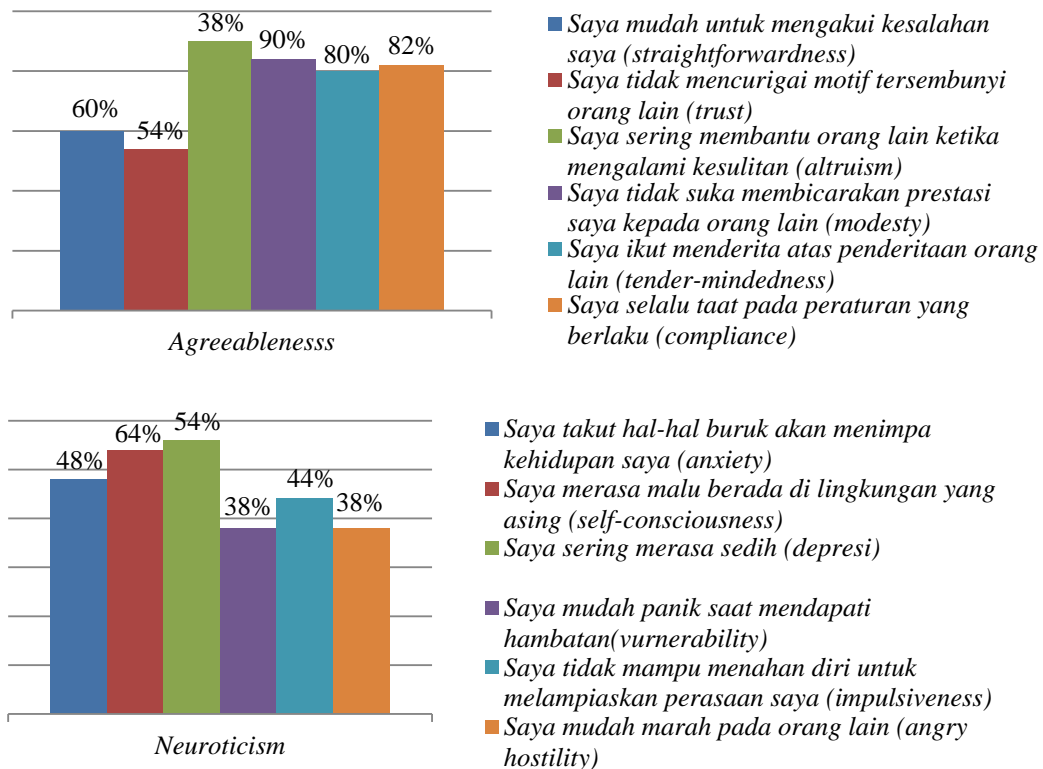


Menurut hasil survei pada bagan di atas, ditemukan indikasi bahwa karyawan PT X mengalami gejala stres kerja. Persentase karyawan yang mengalami gejala fisiologis stres kerja seperti sakit kepala dan merasa sangat kelelahan saat bekerja termasuk tinggi. Karyawan tersebut juga merasakan gejala psikologis seperti mudah putus asa jika mendapat masalah, gelisah jika belum menyelesaikan pekerjaan, dan tidak menikmati pekerjaannya. Indikasi stres kerja tersebut juga dapat dilihat dari perilaku karyawan yang cenderung berpikir untuk berhenti dari pekerjaan.

### Gambar 1.2

*Hasil Survei Kepribadian Five Factor Model Karyawan PT Ekspedisi X Medan*





Dari bagan di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT X memiliki skor pada faktor *conscientiousness*, *agreeableness* dan *neuroticism* yang tinggi. Berdasarkan pernyataan McCrae & Costa (2003), karyawan yang memiliki skor tinggi pada ketiga faktor tersebut merupakan karyawan yang berperilaku etis, dapat diandalkan, bertanggungjawab, produktif, memiliki tingkat aspirasi yang tinggi, simpatik, penuh perhatian, hangat, berbelas kasih, suka memberi, namun mudah tersinggung, mudah cemas, pemarah serta mudah merasa bersalah.

Hasil survei menunjukkan adanya kesenjangan antara teori terkait hubungan stres kerja dan kepribadian *five factor model* dengan fenomena yang ditemukan di lapangan. Menurut Robbins & Judge (2017) karyawan yang *agreeable* cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, namun data yang ditemukan di lapangan menunjukkan meskipun rata-rata persentase skor faktor *agreeableness* lebih tinggi

dibandingkan faktor *conscientiosness* dan *neuroticism*, karyawan PT X Medan tetap mengalami gejala stres kerja. Selain pada faktor *agreeableness*, kesenjangan antara teori stres kerja dan kepribadian *five factor model* dengan temuan di lapangan juga terlihat pada faktor *neuroticism*. Menurut Robbins & Judge (2017) individu yang *neurotic* lebih rentan mengalami stres kerja, namun hasil survei menunjukkan skor faktor *neuroticism* adalah yang paling rendah dibandingkan faktor *conscientiosness* dan *agreeableness*.

Selain survei awal, peneliti juga melakukan wawancara pada dua orang karyawan PT X untuk mengumpulkan data pendukung hasil survei awal. Berdasarkan pernyataan karyawan tersebut, para karyawan sedang menghadapi tekanan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh adanya pemberlakuan evaluasi karyawan secara besar-besaran. Kemungkinan untuk diberhentikan kapan saja mengakibatkan tekanan pada karyawan tersebut. Karyawan tersebut mengaku merasakan gejala stres akibat pekerjaan seperti sakit kepala, mudah marah saat bekerja, tertekan, gelisah, tidak bisa menikmati pekerjaannya bahkan kesulitan untuk tidur.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti akan melakukan penelitian tentang hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan PT Ekspedisi X Medan.

## **1.2 Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian dibuktikan oleh penelitian-penelitian terdahulu yang kajiannya berkaitan dengan hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2018)

mengenai pengaruh tipe kepribadian terhadap stres kerja karyawan pada CV. Adi Jaya Nusantara. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa tipe kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada CV. Adi Jaya Nusantara dengan nilai 52,7%. Perbedaan penelitian Zulkarnaen dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah variabel bebas penelitiannya merupakan tipe kepribadian, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan kepribadian *five factor model* yang membagi faktor kepribadian ke dalam lima faktor utama sehingga pembahasannya lebih luas. Selain itu variabel terikat penelitian Zulkarnaen membahas stres secara umum, sedangkan penelitian peneliti menspesifikasikan variabel tersebut menjadi stres kerja, sehingga kajiannya hanya berfokus pada kondisi stres karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan.

Sombasadi (2019) melakukan penelitian tentang hubungan antara *big five personality* dengan *job burnout* pada karyawan PT “X” di Sulawesi Selatan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience* dengan *job burnout*. Hal ini berarti semakin tinggi dimensi tersebut maka semakin rendah tingkat *job burnout* karyawan tersebut. Selain itu, dimensi *neuroticism* memiliki hubungan positif signifikan dengan *job burnout*, yang artinya semakin tinggi dimensi tersebut maka semakin tinggi pula tingkat *job burnout* karyawan tersebut. Perbedaan penelitian Sombasadi dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel penelitian. Variabel terikat

penelitian Sombasadi adalah *job burnout* sedangkan variabel terikat penelitian peneliti adalah stress kerja.

Pratama (2015) melakukan penelitian mengenai perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B satpam Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap stres kerja satpam antara tipe kepribadian A dan B, artinya antara individu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B memiliki kecenderungan yang sama ketika mengalami stres kerja. Perbedaan penelitian Pratama dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian ini menggunakan variabel bebas tipe kepribadian A dan B oleh Friedman dan Rosenman (1974) dengan metode komparatif untuk mencari perbedaan tingkat stres kerja antara satpam yang bertipe kepribadian A dengan B, sedangkan penelitian peneliti menggunakan *five factor model* oleh McCrae & Costa (2003) dan bertujuan untuk mencari hubungan (korelasi) antara *five factor model* tersebut dengan stres kerja, bukan untuk membandingkan tingkat stres karyawan pada setiap faktor.

Jannah (2015) melakukan penelitian mengenai hubungan kepribadian dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat intensif RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan pada subjek bertipe kepribadian A terdapat tingkat stres ringan sebesar 69,6% dan stres berat sebesar 4,3%. Sedangkan subjek bertipe kepribadian B terdapat tingkat stres ringan sebesar 52,8% dan stres berat 0%. Perbedaan penelitian Jannah dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian ini menggunakan variabel bebas tipe

kepribadian A dan B oleh Friedman dan Rosenman (1974) dengan metode komparatif untuk mencari perbedaan tingkat stres kerja antara perawat yang bertipe kepribadian A dengan B, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *five factor model* oleh McCrae & Costa (2003) dan bertujuan untuk mencari hubungan (korelasi) antara *five factor model* tersebut dengan stres kerja, bukan untuk membandingkan tingkat stres karyawan pada setiap faktor.

Nuzulawati & Rohmatun (2016) melakukan penelitian tentang hubungan kepribadian tipe A dengan stres kerja pada guru SMK Muhammadiyah Tegal yang hasilnya tidak ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan kepribadian tipe A guru tersebut. Perbedaan penelitian Nuzulawati & Rohmatun tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian ini menggunakan variabel bebas tipe kepribadian A Friedman dan Rosenman (1974), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *five factor model* oleh McCrae & Costa (2003).

Rakhmad (2018) melakukan penelitian tentang perbedaan tingkat stres kerja antara karyawan dengan tipe kepribadian A dan karyawan dengan tipe kepribadian B. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tipe kepribadian A dengan karyawan tipe kepribadian B terhadap stres kerja dengan nilai  $p = 0,018$  ( $p < 0,050$ ). Karyawan dengan tipe kepribadian A tingkat stresnya lebih tinggi dengan nilai Mean 52,74 dibandingkan dengan karyawan tipe kepribadian B yang tingkat stresnya lebih rendah dengan nilai mean 46,19. Perbedaan penelitian Rakhmad dengan penelitian yang



dilakukan oleh peneliti adalah penelitian ini menggunakan variabel bebas tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B yang dikemukakan oleh Friedman dan Rosenman (1974) dan bertujuan untuk mencari perbedaan tingkat stres kerja antara karyawan yang bertipe kepribadian A dengan B, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *five factor model* oleh McCrae & Costa (2003) dan bertujuan untuk mencari hubungan (korelasi) antara *five factor model* tersebut dengan stres kerja, bukan untuk membandingkan nilai tingkat stres karyawan pada setiap faktor.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan PT Ekspedisi X Medan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk melihat hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan PT Ekspedisi X Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- A. Hasil penelitian dapat memberikan informasi teoritis mengenai kepribadian *five factor model* dan stres kerja pada karyawan.
- B. Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait hubungan antara kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

- A. Bagi karyawan, dengan penelitian ini karyawan dapat mengetahui apakah faktor kepribadian yang dimilikinya berhubungan dengan munculnya stres kerja pada dirinya. Sehingga apabila karyawan tersebut sadar dia memiliki faktor kepribadian yang dapat menyebabkan stres kerja, maka dia dapat melakukan tindakan untuk mencegah terjadinya stres kerja.
- B. Bagi perusahaan atau atasan, dengan mengetahui seperti apa tingkat stres kerja dan kepribadian karyawannya, maka perusahaan tersebut dapat melakukan berbagai upaya untuk mengurangi *stressor* yang ada di perusahaan tersebut.
- C. Bagi peneliti, penelitian ini dapat membantu peneliti mengidentifikasi faktor kepribadiannya sendiri yang berhubungan dengan stres yang dialaminya pada saat bekerja.